

CALORE VERDE SRL

CODICE DISCIPLINARE

INDICE

1.	PRINCIPI GENERALI	3
2.	CONDOTTE SANZIONATE.....	3
3.	DESTINATARI.....	4
4.	LE SANZIONI.....	4
4.1	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	4
4.2	SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	11
4.3	SANZIONI NEI CONFRONTI DELL’O.D.V. DEL R.P.C.T.T. E DEL REVISORE UNICO 12	
4.4	SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO	12
5.	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	13
5.1	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	13
5.2	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	13
5.3	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL’O.D.V. E DEL R.P.C.T.	14
5.4	IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI	15

1. PRINCIPI GENERALI

Il codice disciplinare integra e non sostituisce le previsioni di legge (artt. 2104, 2105 e 2106 c.c. e art. 7 L. 300/1970) e le previsioni dei C.C.N.L. applicabili in azienda, in materia.

Il presente codice disciplinare trova fondamento nelle disposizioni contrattuali che regolano i rapporti dei destinatari con la società; pertanto, tanto la contestazione delle violazioni, quanto l'applicazione delle sanzioni, qui previste, sono indipendenti e prescindono dall'eventuale instaurazione e/o dall'esito di un procedimento penale a carico del soggetto sottoposto a procedimento disciplinare.

Il codice disciplinare è soggetto a verifica e valutazione da parte dell'Organo Amministrativo e dei Soci, con il supporto del Revisore unico, dell'Organismo di Vigilanza (in seguito O.d.V.) e del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (in seguito R.P.C.T.)

L'Organo Amministrativo è responsabile della concreta divulgazione del codice disciplinare e della adozione degli opportuni mezzi di pubblicità dello stesso nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Il codice disciplinare è affisso all'interno dei luoghi di lavoro in luogo accessibile a tutti, a mente dell'art. 7 L. 300/1970 ed inviato, unitamente al Codice Etico, e reso disponibile, anche mediante pubblicazione sul sito web della Società, ai soggetti ai quali il Modello e le misure di prevenzione della corruzione (Misure) sono destinati.

Il riferimento al Modello di organizzazione, gestione e controllo ("Modello" o "MOG"), va inteso comprensivo di ogni prescrizione contenuta nella Parte Generale, nella Parte Speciale, nei Protocolli e procedure e nel Codice Etico nonché di ogni altra disposizione aziendale inerenti al sistema di rilevazione contabile e amministrativa o al controllo interno, ovvero in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela dell'ambiente, nonché di quelle concernenti l'applicazione di tali prescrizioni e disposizioni, aventi lo scopo di prevenire la commissione di uno degli illeciti di cui al d.lgs. 231/2001.

Per "Misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi" (Misure) si intende il contenuto della sezione del Modello a ciò dedicata, comprensiva dei suoi allegati e delle previsioni in materia di trasparenza amministrativa ed accesso civico.

2. CONDOTTE SANZIONATE

Sono sanzionate, ai sensi del presente Codice:

- le commissioni di illeciti, in particolare se costituenti reato,
- la violazione degli obblighi di diligenza, professionalità e fedeltà commesse da Amministratori o dal Revisore

- la commissione di una delle condotte di reato rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001
- le violazioni di prescrizioni previste dal Modello, anche a carico dell'O.d.V., o di soggetti non appartenenti alla Società ma che operano per conto di essa
- le violazioni delle Misure e delle disposizioni aziendali in materia di trasparenza amministrativa..
- le condotte attive o omissive, costituenti reato o meno, per le quali l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, potrebbero essere inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo,

Il codice disciplinare incorpora, infine, le previsioni dei C.C.N.L. di lavoro applicabili in azienda relative alle sanzioni disciplinari a carico dei lavoratori, per le violazioni del contratto di lavoro.

3. DESTINATARI

Sono soggetti al presente codice disciplinare tutti i destinatari del Modello e delle Misure, ovverosia gli organi della Società e tutti coloro che esercitano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di unità organizzative autonome, ovvero la gestione ed il controllo della società, nonché ai soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di costoro, quali i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i procuratori ed, in genere, a tutti coloro che agiscono per conto della Società.

4. LE SANZIONI

4.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Trovano applicazione nei confronti dei dipendenti le sanzioni previste dal Codice Civile e dai C.C.N.L. applicati dalla Società.

Le sanzioni sono graduate secondo criteri di gravità della condotta, del grado di intenzionalità della medesima, delle potenziali conseguenze per la società o per i terzi. Si terranno conto, in particolare, tra l'altro:

- a) dell'intenzionalità del comportamento, o del grado di negligenza, imprudenza, o imperizia manifestato dalla condotta;
- b) la precedente condotta del dipendente, desumibile anche dai precedenti disciplinari del lavoratore nei due anni anteriori al fatto;
- c) della presenza di espliciti divieti, istruzioni o ordini impartiti;

- d) delle mansioni assegnate, del grado di responsabilità ed autonomia del lavoratore;
- e) dell'eventuale condivisione di responsabilità con altri;
- f) delle circostanze di fatto che hanno condotto e caratterizzato la violazione;
- g) della rilevanza degli obblighi violati e le conseguenze, anche potenziali per la società o per i terzi, anche in considerazione della proprietà pubblica e del servizio pubblico prestato dalla società.

Fermo restando quanto previsto dai C.C.N.L. di lavoro applicabili, trovano applicazione le seguenti sanzioni:

A) Rimprovero verbale o scritto

I) Si applica a quel lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) senza giustificazione, ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende o ne anticipa la cessazione,
- b) non osserva regolarmente le disposizioni sulle pause,
- c) non avverte tempestivamente i superiori di eventuali anomalie riscontrate nel processo lavorativo, che comportino lievi pregiudizi per la Società,
- d) usa impropriamente vestiario aziendale, senza che ciò configuri mancanza più grave,
- e) non osserva il divieto di fumare,
- f) in qualunque modo commette lieve trasgressione alle norme del CCNL o dei regolamenti aziendali.

II) Si applica a violazioni lievi delle Misure e del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, purché non costituiscano reato, non abbiano comportato rischi di conseguenze a carico della società o per i terzi, e non pregiudichino anche potenzialmente l'efficacia preventiva del Modello o delle Misure.

B) Multa fino a quattro ore

I) Si applica al lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) reiteratamente senza giustificazione ritarda l'inizio del lavoro, lo sospende, o ne anticipa la cessazione, non osserva le disposizioni sulle pause;
- b) esegue negligenemente il lavoro;
- c) per negligenza, procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiale dell'Azienda;

- d) non osserva le norme o non applica le misure sulla sicurezza e sull'igiene nei luoghi di lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- e) usa impropriamente strumenti d'Azienda;
- f) risulta assente dal domicilio comunicato all'Azienda durante le fasce orarie previste, in occasione di controllo delle assenze per infermità previste dalle norme di legge;
- g) recidiva nelle mancanze sanzionate con rimprovero scritto.

II) Si applica nei casi di ripetute violazioni delle Misure o del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali punibili con il rimprovero, ovvero altre violazioni più gravi delle precedenti e non tali da giustificare la sospensione o il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- a) comportamento colposo che, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico dell'autore o per le circostanze del caso, possa mettere a rischio, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del modello (es. inosservanza dei controlli previsti);
- b) una violazione volontaria non grave, quali a titolo esemplificativo:
 - i. la violazione di divieti espressi del modello, purché non costituenti reato;
 - ii. l'adozione di un comportamento scorretto, non trasparente, non collaborativo, o in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali;
 - iii. la mancata collaborazione con gli organi di controllo;
 - iv. inosservanza delle prescrizioni contenute nel codice di condotta;
 - v. la mancata comunicazione di situazioni di conflitto d'interesse;
 - vi. il ritardo ingiustificato nell'esecuzione prestazioni indicate nella carta dei servizi, ovvero nelle risposte da fornire agli utenti in caso di contestazioni;
 - vii. l'inottemperanza al divieto di condotte che potrebbero inficiare l'attività della Società a favore della collettività, purché tale effetto non sia concreto e la condotta non costituisca reato;
 - viii. effettuazione di segnalazioni di violazione del Modello o di illeciti rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, per dolo o colpa grave, che risultino infondate.
- c) inosservanza delle norme o non applicazione delle misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui il lavoratore sia stato debitamente portato a conoscenza.

C) *Sospensione da 1 a 5 giorni*

I) Si applica a quel lavoratore che commetta mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) senza giustificazione, non si presenta al lavoro, o abbandona il proprio posto di lavoro;
- b) deliberatamente non esegue il lavoro secondo le disposizioni o istruzioni ricevute o rifiuta ingiustificatamente di eseguire compiti assegnati da superiori;
- c) non avverte tempestivamente i superiori di eventuali irregolarità sull'andamento del servizio cui è preposto che comportino notevole pregiudizio al servizio stesso;
- d) reiteratamente non osserva o non applica le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- e) non fa osservare le norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro al personale da lui coordinato;
- f) fa uso di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, pregiudicando l'attività lavorativa;
- g) non osserva il divieto di fumare o di accendere fiamme libere, ove ciò sia vietato dalle norme tecniche, senza che da ciò siano derivati danni;
- h) pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona;
- i) in qualunque modo commette grave trasgressione alle norme del C.C.N.L. o dei regolamenti aziendali;
- j) recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa;
- k) reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con il rimprovero scritto.

II) Si applica nei casi di ripetute violazioni delle Misure o del Modello, ovvero delle disposizioni aziendali menzionate al precedente punto 2, punibili con la multa, ovvero altre gravi violazioni, non tali da giustificare il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- a) nei casi di reiterata non osservanza o non applicazione delle norme o le misure sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, di cui sia stato debitamente portato a conoscenza;
- b) nei casi inosservanza colposa delle disposizioni, anche di origine aziendale, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene, delle quali il lavoratore sia stato posto a conoscenza, dalla quale possano derivare lesioni o danni non lievi a persone o cose;

c) nei casi di violazione del Modello, delle Misure o di disposizioni aziendali indicate al precedente punto 2, tali da esporre la società a responsabilità nei confronti dei terzi, quali a titolo esemplificativo:

- i. l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- ii. l'omissione della vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità;
- iii. le reiterate violazioni, singolarmente punibili con sanzioni più lievi, non necessariamente di natura dolosa, ma comunque espressione di notevoli inadempimenti da parte del dipendente;
- iv. tentativi di aggirare i controlli posti;
- v. ostacolo alle funzioni degli organismi societari preposti ai controlli;
- vi. omessa comunicazione all'O.d.V. o al R.P.C.T. di informazioni rilevanti;
- vii. la violazione degli obblighi di comunicare situazioni di conflitto d'interessi;
- viii. ripetute violazioni punite con sanzioni più lievi;
- ix. la commissione di un reato, al di fuori dello svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore, per il quale non è prevista l'applicazione del d.lgs. 231/2001 e non contro la Pubblica Amministrazione, quando non richieda il licenziamento.

d) nei casi di condotte meno gravi, non costituenti reato, per effetto delle quali l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, sono inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo;

D) Sospensione da 6 a 10 giorni

I) Si applica a quei lavoratori che commettano mancanze quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento:

- a) abusa delle norme relative ai rimborsi spese di trasferta;
- b) partecipa a diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto durante l'orario di lavoro sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- c) costruisce o fa costruire oggetti, o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro;

- d) pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale;
- e) recidiva nelle mancanze sanzionate con la sospensione da 1 a 5 giorni;
- f) reiterata recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa.

II) Violazioni delle Misure o del Modello o di disposizioni aziendali indicate al precedente punto 2, più gravi delle precedenti, ma non tali da giustificare il licenziamento, quali a titolo esemplificativo:

- a) inosservanza dolosa delle disposizioni, anche di origine aziendale, sulla prevenzione degli infortuni e sull'igiene dalla quale possano derivare lesioni o danni non lievi a persone o cose;
- b) la violazione degli obblighi di astensione, quando ciò non reca danno alla Società o a terzi e, comunque, non integri reato;
- c) la violazione dell'obbligo di restituzione di regalie, non richieste e non di modico valore, in relazione all'esercizio delle funzioni;
- d) reiterata commissione di condotte soggette a sanzioni più lievi.

E) Licenziamento disciplinare con preavviso

I) Si applica a quel lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro quali quelle di seguito elencate a titolo di riferimento e che non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione del licenziamento senza preavviso:

- a) effettua con intenti fraudolenti per sé o per altri irregolare scritturazione o timbratura di schede o alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;
- b) costruisce o fa costruire oggetti o in qualunque modo procaccia o esegue lavori per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro utilizzando materiale dell'Azienda;
- c) è in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro;
- d) determina per colpa grave danni rilevanti a tutto quanto forma oggetto del patrimonio dell'azienda;
- e) si assenta senza giustificazione per tre giorni consecutivi;
- f) provoca e/o partecipa a rissa sul luogo di lavoro ovvero in luoghi di pertinenza aziendale;
- g) abbandona il posto di lavoro quando ciò possa provocare rilevante pregiudizio agli impianti o ai beni aziendali;

- h) pone in essere comportamenti lesivi della dignità della persona in ragione della condizione sessuale, nelle fattispecie più gravi;
- i) recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 6 a 10 giorni;
- j) reiterata recidiva nelle mancanze punite con la sospensione da 1 a 5 giorni.

II) Si applica alle violazioni delle Misure o del Modello, ovvero di disposizioni aziendali indicate al precedente punto 2, ma che non siano così gravi da giustificare il licenziamento senza preavviso quali di seguito indicate, quali a titolo esemplificativo:

- a) nei casi di violazione e/o elusione del sistema di controllo adottato con il modello, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, inclusi l'O.d.V. e il RPC;
- b) nei casi di mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza o la verificabilità delle stesse;
- c) nei casi di impedimento doloso delle attività di controllo degli organi a ciò preposti, quando ciò non comporti conseguenze a carico della società o di terzi.

F) Licenziamento disciplinare senza preavviso

Si applica la sanzione del licenziamento senza preavviso a quei lavoratori che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali condotte che compromettano la capacità preventiva del modello, o che commettano azioni che costituiscono delitto a termine di legge, anche non specificamente richiamate nel C.C.N.L., come ad esempio:

- a) grave insubordinazione ai superiori, e comunque insubordinazione o diverbio litigioso seguiti da vie di fatto;
- b) la condanna ad una pena detentiva con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che lede la figura morale del lavoratore;
- c) furto di beni di proprietà dell'azienda o comunque situati nei locali aziendali anche se di proprietà di terzi o di colleghi di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni dell'azienda o sabotaggio;
- e) esecuzione in orario di lavoro di attività in concorrenza, anche indiretta, od in contrasto con quella dell'azienda o di attività per conto proprio o di terzi, da cui

derivi direttamente o indirettamente un lucro per il lavoratore e/o un danno per l'azienda;

- f) richiesta e/o accettazione a/da terzi di compensi, a qualsiasi titolo, in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa;
- g) abbandono ingiustificato del posto di lavoro, da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti, o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.

II) Si applica nei casi più gravi di violazioni delle Misure, del Modello o di disposizioni aziendali indicate al precedente punto 2, quali a titolo esemplificativo:

- a) una condotta anche solo univocamente dirette alla commissione di uno reati per i quali trovi applicazione il d.lgs. 231/2001, ovvero contro la Pubblica Amministrazione, o di altro reato in connessione con lo svolgimento delle attività lavorative;
- b) nei casi di condotte più gravi, non costituenti reato, per effetto delle quali l'attività della Società, ovvero l'esercizio ai fini pubblici dei servizi a favore della collettività ad essa demandati, sono inficiati, in conseguenza dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero dell'inquinamento dall'esterno di tale pubblica funzione, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo
- c) minacce, ritorsioni o condotte discriminatorie, in qualsiasi forma compiute, a danno di persone che abbiano segnalato violazioni del Modello o delle Misure, ovvero di illeciti o fenomeni corruttivi;
- d) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante;
- e) la reiterata commissione di condotte soggette a sanzioni più lievi.

4.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Gli amministratori sono sottoposti a sanzione in conseguenza:

- a) dell'inottemperanza ai doveri di buona amministrazione, ovvero
- b) di fenomeni corruttivi, o
- c) di commissione di un reato, o
- d) dell'inottemperanza ai doveri inerenti alla cura o valutazione dell'assetto organizzativo della società, con particolare riguardo alla tenuta del modello ex d.lgs. 231/2001 e all'osservanza degli obblighi inerenti la sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs 81/2008 e norme integrative ed attuative), o

- e) dell'inottemperanza ai doveri loro imposti dal Modello o dalle Misure, o dalle disposizioni in materia di trasparenza ed accesso civico, o
- f) di violazioni dell'obbligo di controllo sull'operato dei sottoposti, o
- g) di qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti;
- h) la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste per l'inadempimento degli obblighi degli amministratori previste dal codice civile, ovvero nei casi più lievi il richiamo scritto e la diffida al puntuale rispetto delle prescrizioni del Modello, delle Misure o in materia di trasparenza o accesso civico.

Le violazioni sub lettere b), c), f) e g) e quelle dei doveri di informazione ed astensione nei casi di interessi, sono sempre considerate gravi violazioni dei doveri di buona gestione.

4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. DEL R.P.C.T. E DEL REVISORE UNICO

L'inadempimento grave agli obblighi di vigilanza inerenti alla loro funzione, costituisce giusta causa di revoca del Revisore, dell'O.d.V. e R.P.C.T. e titolo per il risarcimento dei danni conseguenti.

Qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti, e la rivelazione del nome del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono gravi inadempimenti.

4.4 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Sono terzi destinatari del Modello tutti coloro i quali rispondono alla definizione di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) d.lgs. 231/2001, ma non rientrano nelle categorie sopra indicati, Essi sono comunque tenuti al rispetto del Modello e delle Misure in ragione delle attività svolte per la società e/o dei vincoli contrattuali con la stessa stretti, quali:

- a) tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati);
- b) i procuratori, i mandatari, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- c) i clienti, i fornitori ed i partner.

Qualsiasi forma di minaccia, di ritorsione o condotta discriminatoria a danno di segnalanti violazioni del Modello, di Misure, di fatti illeciti, e la rivelazione del nome

del segnalante, quando questa non sia dovuta per legge, ovvero la mancata tutela della riservatezza del segnalante, sono gravi inadempimenti.

Ogni comportamento posto in essere da costoro in contrasto con il Codice di Condotta, con le previsioni del Modello o con le Misure, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o negli accordi negoziali, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero l'applicazione di penali.

Resta salvo in ogni caso il diritto della società ad agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento di costoro.

L'applicazione di tali sanzioni è prevista da clausole inserite in tutti i contratti con fornitori coinvolti in processi o attività a rischio.

5. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Fermo l'autonomo potere della Società, esercitato per il tramite dei suoi organi, l'O.d.V. svolge l'attività di vigilanza prevista dal d.lgs. 231/2001 e descritta nella parte generale del Modello, mentre il RPC vigila sul rispetto delle misure di prevenzione delle condotte corruttive. L'O.d.V. ed il RPC, qualora, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della loro attività di vigilanza, ritengano, sulla base degli elementi in proprio possesso, che si sia verificata una condotta sanzionabile a mente del presente Codice, segnala la violazione agli organi sociali competenti.

L'O.d.V. e l'R.P.C.T. sono tempestivamente aggiornati dei procedimenti disciplinari avviati.

5.1 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Fermi gli autonomi poteri del Revisore unico, l'O.d.V. e il R.P.C.T., secondo le rispettive competenze, nel caso in cui riscontrino condotte sanzionabili, trasmettono al Revisore unico una relazione scritta contenente una descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

I Soci assumono le determinazioni del caso, entro 30 giorni. Delle determinazioni sono informati il Revisore unico e il segnalante.

5.2 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

La procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto dell'art. 7 L. 300/1970 e dei C.C.N.L. applicabili.

In particolare, fermi i poteri degli organi societari, nel caso in cui riscontri una condotta sanzionabile da parte di un dipendente della società, l'O.d.V. o il R.P.C.T., secondo le rispettive competenze, trasmettono all'Amministratore Unico, e, se del caso, al Revisore unico, una relazione scritta contenente una descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

L'Amministratore Unico, sulla scorta degli elementi acquisiti, provvederà a sollevare i rilievi opportuni e a irrogare la sanzione ritenuta applicabile.

L'O.d.V. e il R.P.C.T. sono sempre informati dei procedimenti disciplinari e dei loro esiti.

5.3 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'O.D.V. E DEL R.P.C.T.

Qualora un Socio, l'Amministratore Unico o il Revisore unico, riscontrino una condotta sanzionabile a carico dell'O.d.V. o del R.P.C.T., trasmettono all'Amministratore Unico, ai Soci ed al Revisore unico, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

La relazione è trasmessa immediatamente anche all'interessato.

L'A.U. ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, investirà i Soci della questione per ottenere l'autorizzazione alla revoca dell'incarico.

L'O.d.V. ed il R.P.C.T., sottoposti a procedimento disciplinare hanno facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

5.4 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEL REVISORE UNICO

Qualora un Socio, l'Amministratore Unico o il Revisore unico, riscontrino una condotta sanzionabile a carico dell'O.d.V. o del R.P.C.T., trasmettono all'Amministratore Unico, ai Soci ed al Revisore unico, una relazione scritta contenente una concisa, ma completa, descrizione dei fatti, con l'indicazione degli elementi a sostegno e l'eventuale documentazione a supporto, nonché un'eventuale proposta in merito alla sanzione opportuna.

La relazione è trasmessa immediatamente anche all'interessato.

L'A.U. ritenuti gli elementi trasmessi sufficienti, non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, ove ritenuti i rilievi fondati e non sufficiente la mera intimazione al puntuale adempimento degli obblighi relativi al modello, investirà i Soci della questione per ottenere l'autorizzazione alla revoca dell'incarico.

L'O.d.V. ed il R.P.C.T., sottoposti a procedimento disciplinare hanno facoltà di presentare le proprie difese, anche con memoria scritta.

5.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI

L'irrogazione delle sanzioni si conformerà alle previsioni contrattuali e di legge applicabili al caso.

La sanzione è irrogata dal rappresentante legale della società.

Sono in ogni caso informati l'O.d.V. ed il R.P.C.T. delle violazioni riscontrate e delle determinazioni assunte.